

themen

- Die Generation Y wird die Arbeitswelt verändern
- Cross-Generational Working
- Palmers - ein auditiertes Unternehmen stellt sich vor
- Veranstaltungsrückblick: Zukunftsforum Familie & Wirtschaft mit Dr. Reinhold Mitterlehner



Zukunftsthema: Wie gestalten wir die neue Arbeitswelt?

Wenn der Wirtschaftsminister von einem Fachkräftemangel von über 25.000 Personen bis zum März 2012 spricht und gleichzeitig auf eine länger dauernde Umsetzungsphase verweist, wird klar, dass man jetzt damit beginnen muss an neue Ideen zu denken. Diese Ideen brauchen einen Rahmen, um die Arbeitswelt auch in Zukunft so zu gestalten, damit Österreichs Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben können. Gerade in einer Zeit der Umbrüche - gesellschaftlich und wirtschaftlich.

Der Faktor Mitarbeiterbindung ist dabei besonders wichtig. Das zeigt sich auch in Krisen immer wieder: Wird eine aktiv gestaltete Personalpolitik in guten Zeiten gelebt, dann kann ein Unternehmen auch in schwierigen Zeiten auf seine Mitarbeiter zählen.

Oft gelingt das bereits mit einfachen Maßnahmen. Das zeigt das im Newsletter vorgestellte reauditierte Unternehmen Palmers.

Wichtig ist, dass der Wille zur Flexibilität sowohl von Mitarbeiter-, als auch Unternehmerseite aufrecht ist. Das Audit "berufundfamilie" hilft dabei, strukturiert darüber nachzudenken, welche Maßnahmen in der speziellen Unternehmenssituation passend sind. Bei welchen Trends wir Sie unterstützen können, lesen Sie in der vor Ihnen liegenden Ausgabe.

Edith Peter
KiBiS Work-Life-Management

“Wir sind in Sekundenschnelle getaktet”

Alte Arbeitszeiten sind tabu, gemacht wird mehr als nötig ist und wenn man sie nicht lässt, gehen sie. Auf eine Änderung der Arbeitskultur kann man sich bereits jetzt einstellen. Alles wird neu.

Wenn das Schweizer Wirtschaftsmagazin "Bilanz" schreibt, dass die Generation Y die Arbeitswelt aufmischt, dann wissen wir eines: Österreich ist wieder ein Mal nicht vorne mit auf. Nämlich mit der Erkenntnis, dass die Zeit, in der ein Mitarbeiter bis zur Pensionierung im Unternehmen bleibt, vorbei ist. Der Kampf um die besten Köpfe ist eröffnet, und die wollen mehr als nur ein Gehalt. Sie wollen sogar mehr als Aufstiegsmöglichkeiten und Karriere. Sie wollen sich und ihren Job miteinander vereinbaren.

Kurz: Wachen Sie auf, die Generation Y ist da.



Die Generation Y, das sind jene, die zwischen 1975 und 1985 geboren sind und sich genau nicht darum kümmern, welchen Weg ihre Eltern für sie gerne einschlagen möchten. Sie sind exzellent gebildet, sie sind karriere- und familienorientiert und sie wollen alles. Und wenn ein Unternehmen das nicht bietet, dann gehen sie. Jung, mobil, unartig flexibel – so hat man sie erzogen und das trägt jetzt Früchte. „Die Prioritäten im Job sind für die Millennials nicht mehr die gleichen wie bei früheren Generationen“ – so der Bilanz-Artikel. Das seien eine ausgeglichene Work-Life Balance und auf eine ethisch-moralische Werterhaltung des Arbeitgebers. Das hat auch schon so mancher Personaler herausgefunden, wenn er verzweifelt überlegt, wieso diese Jungen kein Interesse zeigen, sich in die Unternehmensrealitäten anzupassen und von ihren Ansprüchen abzurücken.

Eine Umfrage des Berliner Beratungsinstitutes Trendence ergibt: Seit 2006 ist der Anteil der jungen Betriebswirte, die in der Umfrage Work-Life-Balance als wichtigen Faktor bei der Arbeitgeberwahl nennen, von 38,6 auf mehr als 50 Prozent gestiegen.

Das liegt daran, dass das Gehalt nominell (durch die Inflation) gesunken ist und auch die Sozialleistungen an Wert verlieren. "Der Spiegel" führt das darauf zurück, dass es die erste Generation sei, die „eher an Ufos glaubt als an die staatliche Rente“. Andere Werte werden wichtiger.

Das heißt aber nicht, dass es keine Loyalität mehr gibt. Die Erledigung der Aufgaben, die Erreichung der Unternehmensziele, mehr als eine 40 Stunden Woche und die Bereitschaft zu überdurchschnittlichem Engagement gehören eben auch zu dieser Generation. Und deswegen sind die hochqualifizierten auch gut nachgefragt. Fakt ist: Derzeit sind von in Österreich geborenen highly skilled 10 % im OECD Ausland.

Jene, die schneller sind, als die Rahmenbedingungen, gehen weg. Wer also auch in Zukunft auf die besten Köpfe zählen will, muss flexible Modelle bieten.

Nächster Veranstaltungstermin:

KiBiS Netzwerktreffen "Familienbewusste Arbeitszeiten" mit Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal

Termin: 6. Oktober 2011, 9.00h - 14.00h

Gastgeber: Boehringer Ingelheim RCV GmbH & Co KG, 1121 Wien

Anmeldungen bitte unter office@kibis.at

Das neue Konzept: Cross-Generational Working

Mitarbeiter werden in Zukunft länger im Betrieb verbleiben, weil die Lebensarbeitszeit steigt. Top Sharing verbindet junge Talente mit weiser Erfahrung in Spitzenpositionen.

Andy Keel war Direktor bei UBS. Als er Vater wurde, kündigte er. Das Unternehmen verlor damit einen qualifizierten Mitarbeiter und er fühlte sich wie "ein neugeborener Eisbär", weil er seinen damaligen Status beim Babyturnen nicht aufrecht erhalten konnte.

Brida von Castelberg geht es anders. Sie teilt sich ihren Chefärztinnenposten nach fünfzehn erfolgreichen Jahren mit einer Kollegin. "Wir haben zu zweit mehr Ideen, mehr Wissen, mehr Motivation und mehr Austausch. Manchmal ist man betriebsblind und sieht bestimmte Aspekte eines Problems nicht." – Abgesehen vom persönlichen Freiraum, profitiert auch die Frauenklinik Maternité des Züricher Stadtspitals Triemli davon, so das Schweizer Magazin HR Today.



Julia Kuark, die Frau, die das erfolgreiche Modell Top Sharing prägte, erklärt warum: "In Führungspositionen müssen schwierige Entscheidungen gefällt werden - im Tandem sind sie breiter abgestützt." Jobsharing und Cross-Generational Working sind Lösungen, die Konzepte, die Möglichkeiten abseits von Alles oder Nichts eröffnen.

Derzeitiger Status in Österreich

Altersgerechtes Führen, altersgerechtes Arbeiten – das sind Schlagworte, die man nicht zu wiederholen braucht, denn sie sind angekommen. Mit der Umsetzung ist es etwas schwieriger. Die Wirtschaftskammer Niederösterreich befasst sich seit drei Jahren damit. "Betriebe sind nicht auf diese Änderungen ausgelegt. Das derzeitige Jobdesign ist für Arbeitnehmer zwischen 30 und 48 Jahren", so Josef Schimanko, von der WKNÖ. Etwas runter zu schrauben, nicht nur im höheren Alter, braucht eine Änderung der Firmenkultur. Das Unternehmen muss es zulassen. Derzeit gilt eher das Credo: Mein Abteilungsleiter gehört zu 120 % dem Unternehmen und ist jederzeit verfügbar. Schimanko von der Wirtschaftskammer weiß, dass sich Mitarbeiter mehr Flexibilität wünschen, gleichzeitig jedoch bemerken, dass es die Firmenkultur nicht zulässt.

Mitarbeiter gehen zu lassen ist ineffizient

Stattdessen wäre es im Interesse der Unternehmen die Mitarbeiter zu halten. "Die Unternehmen können es sich nicht leisten, aus mangelnder Flexibilität in der Arbeitsgestaltung auf gute Führungsleute zu verzichten oder kompetente Mitarbeitende vorzeitig zu verlieren", so Kuark, die damit auch den Fall von Keel meint. Er arbeitet mittlerweile wieder bei UBS und beschäftigt sich mit Innovationen, nicht im Ausmaß eines Vollzeitjobs, denn er weiß "Unkonventionelle Ideen finde ich sicher nicht im Großraumbüro einer Bank, sondern dann, wenn ich mich frei außerhalb der Strukturen bewege." Die Vorteile einer geteilten Stelle würden überwiegen, denn der Verlust für das Unternehmen sei mit dem Know-How Verlust des kompetenten Mitarbeiters deutlich größer. Auf diese Wissensweitergabe wird viel zu wenig geachtet. Gerade da ist ein geteilter Job hervorragend. Eine erfahrene Führungskraft mit einem hervorragenden Netzwerk und ein junger, dynamischer Mitarbeiter, dem genau das fehlt, bringen dem Unternehmen insgesamt mehr.

„Wenn ein Mitarbeiter geht, ohne sein Wissen weiterzugeben, brennt eine ganze Bibliothek.“

*Wirtschaftskammer Österreich
Generationen-Balance im Unternehmen*

„Produktivität ist nicht vom Alter abhängig, sondern von der Organisation der Tätigkeit“

Juhani Ilmarinen

Auch die höheren Personalnebenkosten durch einen zweiten Mitarbeiter seien vernachlässigbar, so der finnische Topsharing Guru Juhani Ilmarinen in seinen international renommierten Studien.

Gründe

Dass Cross-Generational Working Thema sein wird, wissen wir aus den Medien, spätestens bei einer neuen Diskussion über das Pensionssystem.

Fakt ist: Die Lebensarbeitszeit steigt, die Pensionszeiten wurden angehoben. Es gibt eine Änderung in der Erwartungshaltung. „Früher hieß es, ich hebe mir meine Hobbies oder die Zeit für die Familie für die Pension auf. Jetzt wissen wir, da werden wir noch arbeiten. Wie kann man das also miteinander vereinbaren?“, so Schimanko. Im Alter sind auch die finanziellen Bedürfnisse nicht mehr so hoch. Daher ist es finanziell möglich in Teilzeit zu gehen. Das Unternehmen der Zukunft fragt daher nicht wie man seine älteren Mitarbeiter durch Junge austauscht, die kurz darauf ins Burnout fallen, sondern wie kann ich jemanden dazu motivieren bis 65 zu arbeiten und ist meine Alterspyramide auch in 5 Jahren noch optimal?

Palmers - ein auditiertes Unternehmen stellt sich vor

Das Traditionsunternehmen Palmers ist heute in über 15 Ländern international erfolgreich tätig und Marktführer in Österreich. 870 MitarbeiterInnen bauen diesen Erfolg an über 300 Standorten täglich aus. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei einem Frauenanteil von 93% und einer Teilzeitquote von 43% eine Selbstverständlichkeit.

Bereits seit vielen Jahren sind bei Palmers bestimmte Parameter institutionalisiert: Sehr flexible Arbeitszeitmodelle, der Wechsel von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt ist jederzeit möglich. „Eine Mitarbeit im Rahmen der Zuverdienstgrenze während der Karenz ist herzlich willkommen. In dieser Zeit ist es für uns wichtig, den Anschluss an unsere MitarbeiterInnen nicht zu verlieren. Wir statten karentzierte MitarbeiterInnen mit Unternehmensinformationen aus, laden zu Fortbildungen und Weihnachtsfeiern ein, sodass beim Wiedereintritt der Abstand zum Unternehmen nicht allzu groß geworden ist“, sagt Michaela Unger von der Personalabteilung. Palmers bietet seinen MitarbeiterInnen zudem einen zusätzlichen Urlaubstag zum Geburtstag, ein Kleider-Reinigungsservice und ein Postservice.



Quelle: Palmers Textil AG



Quelle: Palmers Textil AG

Neben einer erstklassigen arbeitsmedizinischen Versorgung gibt es im Bereich Gesundheit ein umfangreiches Angebot: Apothekenbestellung zu vergünstigten Konditionen, Fitnessstudio mit Personal Trainer, Massage und Ernährung im Betriebsrestaurant.

Förderung der Weiterbildung

Seit diesem Lehrjahr bietet Palmers seinen Lehrlingen aktiv die Möglichkeit an, Lehre mit Matura zu absolvieren, die Besonderheit liegt jedoch darin, dass die Zeit, die zusätzlich in der Berufsschule verbracht wird, als Arbeitszeit gewertet wird.

Palmers hat ein Aus- und Weiterbildungsprogramm entwickelt, dass in der Branche state-of-the-art ist. Alle neuen MitarbeiterInnen starten mit einem 5-tägigen Willkommensseminar und haben jährliche Kollektions- und Verkaufstrainings. Weiters werden Trainings im Bereich Sprachen, MS-Office, Kommunikation, Präsentation, Schnitt- und Passformbeurteilung sowie viele weitere Seminare & Workshops, angepasst an die Bedürfnisse und Anforderungen der jeweiligen Fachabteilungen, angeboten.

Seit November 2008 ist Palmers ein zertifiziertes Unternehmen im Audit berufundfamilie.



Quelle: Palmers Textil AG



„Wer erfolgreich sein will, muss auf seine MitarbeiterInnen achten.“

„Nicht die bloße Bewerbung unserer Produkte sondern vor allem uns selbst als Arbeitgeber professionell zu vermarkten, waren die wesentlichen Beweggründe für die Teilnahme am Audit berufundfamilie. Um als Unternehmen am Bewerbermarkt wettbewerbsfähig zu sein und um auch in der Zukunft nur die besten MitarbeiterInnen anzusprechen, bedarf es eines Konzeptes, welches zur Steigerung der Work-Life Balance unserer MitarbeiterInnen beiträgt.“

Wir schätzen mit diesen vielen Benefits seit jeher den hohen Beitrag unserer MitarbeiterInnen am Unternehmenserfolg. Um dieses enorm hohe Level auch in Zukunft zu halten, werden wir uns auch weiterhin auf marktorientierte Gegebenheiten ausrichten. Wir möchten unsere Führungskräfte vermehrt auf Vereinbarkeitsthemen sensibilisieren. Auch in Zukunft werden wir verstärkt Maßnahmen für das Wohl unserer MitarbeiterInnen setzen: Neben Flying Nannies an Fenster- oder schulautonomen Tagen, planen wir außerdem den Ausbau einer "Gesunden Küche" und eine Informationsplattform zum Thema Karenz.“

Mag.^a Michaela Unger,
Human Resources

Veranstaltungsrückblick: Zukunftsforum Familie & Wirtschaft



Quelle: Andreas Kraus, honorarfrei

Offen für Neues sein - das war der Grundtenor des Zukunftsforums des bmwfi, das am 12. September in der Wirtschaftskammer St. Pölten stattfand. Gemeinsam mit Bundesminister Dr. Reinhold Mitterlehner wurden Möglichkeiten einer Mitarbeiter bewussten Personalpolitik diskutiert.

KiBiS konnte durch die langjährige Erfahrung nicht nur auf Veränderungen aufmerksam machen, sondern durch die Umsetzung durch das Managementtool Audit "berufundfamilie" zwei erfolgreiche Unternehmen vorstellen: Das Weichenwerk Wörth und Palmers Textil AG leben Mitarbeiterbewusstsein im Unternehmensalltag.

Univ. Prof. Dr. Wolfgang Mazal vom Österreichischen Institut für Familienforschung betonte, wie wichtig die Vereinbarkeit für den unternehmerischen Erfolg ist. Gehen wirtschaftliche Unternehmensziele mit den Mitarbeitern einher, werden Fluktuationsverluste wesentlich reduziert. Dabei betont er auch die Verantwortung jeden einzelnen Unternehmers: "Unternehmer ist, wer einen gesamtgesellschaftlichen Anspruch hat."

Auf seine Mitarbeiter positiv zuzugehen wäre ein gesamtgesellschaftliches Signal. Anstatt zu beklagen, wenn auch die Familie einen Stellenwert hat, ist die Frage: "Was brauchen Sie? Wie können wir es gemeinsam schaffen?" Bislang sei meist nur der Konflikt arbeiten oder zu Hause zu sein möglich. Für ihn ist Familie eine Gemeinschaft, in der man das Leben gemeinsam anpackt und natürlich ist Familienarbeit dann auch Arbeit der Männer.

Auch Bundesminister Dr. Reinhold Mitterlehner plädiert dafür das Erwerbspotenzial von Frauen zu nutzen, in dem (Arbeits)zeit, Geld und Infrastruktur verbessert werden.



Quelle: Michael Wessig, honorarfrei



Quelle: Andreas Kraus, honorarfrei

Das Audit berufundfamilie ermöglicht:

- eine genaue Analyse der aktuellen Unternehmenskultur
- eine Ausarbeitung von individuellen Lösungen und Schritten zur Weiterentwicklung im Betrieb
- ein betriebswirtschaftliches Gesamtkonzept für eine nachhaltige Familienpolitik
- eine Zertifizierung mit dem staatlichen Gütezeichen berufundfamilie durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend

Impressum

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger:

Edith Peter / KiBiS Work-Life-Management / Unternehmensberatung

Kontakt:

KiBiS Work-Life-Management, 1010 Wien, Dr. Karl-Lueger-Ring 10
Telefon/Fax: 01 / 533 34 30, Mobil: 0664 / 161 44 21
Email: office@kibis.at
Internet: <http://www.kibis.at>



Gerade als Familienunternehmen wollen wir bei Boehringer Ingelheim unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestmöglich unterstützen. Wir verstehen die Verleihung des staatlichen Gütezeichens berufundfamilie daher als öffentliche Anerkennung unserer bereits in den letzten Jahren umgesetzten Maßnahmen am Standort Wien. Darunter fallen unter anderem die Einrichtung unseres Betriebskindergartens, Gleitzeitmodelle, die Veranstaltung von Familientagen oder Maßnahmen zur besseren Wiedereingliederung von aus der Karenz zurückkehrenden MitarbeiterInnen und Mitarbeitern. KiBiS Work-Life-Management hat uns hervorragend unterstützt bei diesem so wichtigen Vorhaben das Grundzertifikat zu erlangen.

Den Erhalt des Grundzertifikats sehen wir als wichtigen Meilenstein auf dem Weg, unser Unternehmen noch familienfreundlicher zu gestalten. Wir werden folglich unser Service-Portfolio im Rahmen des Audits weiter ausbauen. Zum Beispiel durch gezielte Angebote zur Entlastung/Unterstützung für MitarbeiterInnen die Familienarbeit leisten sowie weitere Leistungen für MitarbeiterInnen in Elternkarenz, wie vermehrte Einbindung in die Informationsangebote des Unternehmens, Vernetzung der Karenzierten und vieles mehr.

Wir gehen diesen Weg in unserem Unternehmen gemeinsam und partnerschaftlich, im Sinne einer gelebten Vision, deren Verwirklichung unser gemeinsames Ziel ist. Wir sind stolz, das Gütezeichen Audit berufundfamilie nicht nur ideell, sondern auch sichtbar nach außen führen zu können.

Dr. Elisabeth Tomaschko
Personalleiterin
Boehringer Ingelheim